

مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة مصراته

أ. مها محمد كعبية

محاضر بقسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة مصراته
m.keibah@eps.misuratau.edu.ly

تاريخ النشر: 2022.12.31

تاريخ القبول: 2022.12.18

تاريخ الاستلام: 2022.11.02

المخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، وأيضاً معرفة الفروقات الإحصائية لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة، القسم العلمي، الدرجة العلمية) في الاحتراق الوظيفي، وقد تم استخدام مقياس (Maslach) لقياس الاحتراق الوظيفي وأبعاده (الإجهاد العاطفي، تلبد المشاعر، نقص الإنجاز)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى النتائج، وبلغ حجم مجتمع الدراسة (113) مفردة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم جمع البيانات من خلال توزيع استمارة استبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت (89) من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: إن مستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة، وفيما يتعلق بالأبعاد فإن بعد نقص الإنجاز الشخصي جاء بالمرتبة الأولى بدرجة متوسطة يليه بعد الإجهاد العاطفي بدرجة متوسطة وجاء بالمرتبة الأخيرة بعد تلبد المشاعر بدرجة متوسطة، وأيضاً أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو الاحتراق الوظيفي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية.

الكلمات الدالة: الاحتراق الوظيفي، عضو هيئة التدريس، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية. جامعة مصراته

Abstract

The study aimed to find out the level of job burnout among academic staff in the Faculty of Economics and Political Science, and knowing the statistical differences for the variables of (gender, academic qualification, age, years of experience, scientific department and academic degree) in job burnout. This study used (Maslach Scale) for measuring the job burnout and its dimensions (emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment), the descriptive approach has been used to reach the results. The size of population reached (113) individuals to achieve the objectives of the study, data were collected by distributing questionnaire to a stratified random sample was (89). The results showed that the level of job burnout was medium and the results showed there was no significant differences in the opinions of the study sample members towards the job burnout and its dimensions due to personal and functional variables. The study presented a number of recommendations, the most important

of which are: ensure to create a positive and supportive climate to academic staff by providing all the capabilities that facilitate their work, and reconsider the incentive system in place with the amount of pressure they are exposed to.

Key Words: Job Burnout, academic staff, The Faculty of Economics and Political Science, Misurata University.

1-المقدمة

يشهد العصر الحالي تطورات علمية وتكنولوجية متسارعة في مختلف المجالات، وواكب ذلك تغير العلاقات الاجتماعية في العمل مما انعكس على الفرد وبيئته وعلاقاته مع الآخرين، ونتيجة للضغوطات المختلفة التي يتعرض لها الفرد أثناء قيامه بمهامه الوظيفية وعدم التوافق بين مهاراته وقدراته ومتطلبات عمله؛ يجد نفسه محاطاً بتلك الضغوط والذي ينعكس سلباً على سلوكه، فإن استمر هذا الإحساس يؤدي إلى احتراقه وظيفياً. (عيسوي، 2014)

يعد العالم Bradelly أول من أشار إلى الاحتراق الوظيفي في عام 1969، وبالرغم من ذلك فإنه نُسب إلى العالم النفسي الأمريكي Herbert Freudenberger 1974، وذلك بعد دراسته لاستجابات التوتر التي يظهرها العاملون الذين يرهقون أنفسهم في المهن الإنسانية وبعد ذلك تبعته دراسات أستاذة علم النفس الأمريكية Christina Maslach والتي تمثل الريادة في دراسة وتطوير مفهوم الاحتراق، وفي عام 1978 قامت بالعديد من الدراسات عن ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في المجالات الخدمية مثل المحاماة والصحة والتعليم والبنوك، ثم بينت بأن أعراض الاحتراق الوظيفي قد تظهر في المهن الفنية كالهندسة ومبرمجي الحاسوب. (مرزوق، 2018)

تحدث هذه الظاهرة على نطاق واسع في المنظمات وفي مختلف القطاعات وخصوصاً قطاع التعليم ويعد عضو هيئة التدريس الركيزة الأساسية في العملية التعليمية بالجامعة والعنصر الأكثر أهمية في مدخلاتها، لهذا بات ضرورياً على إدارات الجامعات أن ينصب تركيزها على مدخلاتها وخصوصاً (أعضاء هيئة التدريس) وذلك بتهيئة المناخ التنظيمي الملائم لهم وبما يساعدهم على إنجاز وظائفهم بالشكل المناسب، وعلى الرغم من انتشار ظاهرة الإحترق الوظيفي وخطورتها إلا أنها لم تتلحقها من الدراسة في البيئية الليبية وخصوصاً في قطاع التعليم العالي؛ لذلك استدعى الأمر ضرورة دراسة هذه الظاهرة وبالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة مصراتة.

2-الدراسات السابقة

أولاً: مجموعة الدراسات العربية

• **دراسة عيسوي (2014):** تسعى هذه الدراسة إلى معرفة تأثير الاحتراق على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة في مصر، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس في (17) جامعة خاصة، ولتحقيق أغراض الدراسة تم تصميم استبانة وتوزيعها على عينة وقدرها (148) مفردة، وأشارت النتائج إلى أنه توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المتمثلة في أبعاد الاحتراق الوظيفي وبين متغير جودة الأداء وكذلك بينت النتائج إن اتجاهات عينة الدراسة اتجهت نحو الموافقة على عبارات متغير الاحتراق الوظيفي.

- **دراسة اسماعيل (2018):** اهتمت هذه الدراسة بالتعرف على محددات الصمت التنظيمي من وجهة نظر الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات وتحديد مستوى الاحتراق الوظيفي لديهم، حيث تم استخدام أسلوب الحصر الشامل، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة والبالغ عددهم (295) أستاذاً، وتم الاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات باستخدام عينة بلغت (245) عضواً، وأشارت النتائج إلى وجود ارتباط طردي قوي ذي دلالة إحصائية بين محددات الصمت التنظيمي والاجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر وضعف الإنجاز الشخصي.
- **دراسة مرزوق (2018):** هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إيمان العمل على الاحتراق الوظيفي بالتطبيق على عينة وقدرها (285) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ، وتم جمع البيانات الأولية من خلال قائمة الاستقصاء، وأظهرت النتائج أن 9.8% من التباين في الاحتراق الوظيفي يرجع إلى إيمان العمل وأن هناك تأثير معنوي لجميع أبعاد ادمان العمل على جميع أبعاد الاحتراق الوظيفي ما عدا بعد العمل بشكل اجباري، فلم تبين النتائج وجود تأثير معنوي له على بعد الاستنزاف العاطفي.
- **دراسة عمام (2019):** سعت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر سلوك المواطنة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي لموظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بالمؤسسة وعددهم (80) موظفاً، وتم الاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات الأولية باستخدام عينة بلغت (33) مفردة، وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين سلوك المواطنة التنظيمية وأبعاد الاحتراق الوظيفي إلا فيما يخص تبلد المشاعر.
- **دراسة زروخي، قديد، حجاب(2020):** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على محددات الاحتراق الوظيفي وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية والبالغ عددهم (158)، ولتحقيق أغراض الدراسة تم تصميم استبانة وتوزيعها على عينة وقدرها (43) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود علاقة وتأثير ذي دلالة معنوية بين الاحساس بالاحتراق الوظيفي وكل من الأداء التدريسي والبحثي، بينما لا توجد علاقة تأثير بين الاحتراق الوظيفي وخدمة الأستاذ الجامعي لمجتمعه كما أظهرت النتائج أن درجة إحساس أعضاء هيئة التدريس بالاحتراق الوظيفي منخفضة وجاءت أبعاد الاحتراق الوظيفي بمتوسط حسابي منخفض ومرتبة ببعدهم نقص الإنجاز يليه تبلد المشاعر ثم الاجهاد الانفعالي.
- **دراسة الفرجاني (2021):** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، حيث تم استخدام المنهج الوصفي، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية البالغ عددهم (195) أستاذاً، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتم اتباع أسلوب العينة العشوائية التناسبية بلغ حجمها (130) مفردة، وأظهرت نتائج الدراسة

توافر مستوى معتدل من الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومستوى معتدل من الإجهاد العاطفي ومنخفض من تبلد المشاعر، ومرتفع للإنجاز الشخصي.

ثانياً: مجموعة الدراسات الأجنبية

• دراسة (Ghorpade, J., lackritz, J., & singh, G., 2007):

سعت الدراسة إلى التأكد إذا ما كان هناك علاقة ما بين الاحتراق الوظيفي والسمات الشخصية، وذلك بالاعتماد على نظريات (الضغط، الانحراف، الحفاظ على الموارد)، باستخدام مقياس ماسلاش لقياس الاحتراق الوظيفي (MMI) Mini-maker inventory ومقياس الصفات الشخصية، تم استخدام الاستبيان وتوزيعه على (265) محاضراً في جامعة San Diego State University في أمريكا وتم التوصل إلى نتائج من أهمها: إن السمات الشخصية تؤثر على سلوك الفرد في العمل، وتلعب دوراً مهماً في الاحتراق الوظيفي، أيضاً وجود تأثير سلبي بين الاجهاد العاطفي والانبساط، ووجود تأثير إيجابي بين الاستقرار العاطفي والإنجازات الشخصية والانبساط والاجتهاد والتقبل.

• دراسة (Panagopoulos. N., Anastasiou, S., Goloni, V., 2014)

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية في المدارس الابتدائية الحكومية في اليونان، وبلغت عينة الدراسة (105) مفردة، حيث أشارت النتائج إلى أن المعلمين أظهروا مستويات متوسطة من الرضا الوظيفي ومستويات عالية من الإرهاق العاطفي ومستوى منخفض من تبلد المشاعر، ومستوى منخفض من الإنجاز الشخصي.

3-التعليق على الدراسات السابقة

- استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للدراسة وأداة الدراسة، حيث اتضح أن معظمها استخدمت مقياس (Maslach) للاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد العاطفي، تبلد المشاعر، ضعف الإنجاز) وتتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي.
- تناولت الدراسات السابقة علاقة الاحتراق الوظيفي بالعديد من المتغيرات، مثل: الصمت التنظيمي، سلوك المواطنة التنظيمية، إدمان العمل، السمات الشخصية كدراسة (إسماعيل، 2018) ودراسة (عمام، 2019) ودراسة (مرزوق، 2018) ودراسة (Ghorpade, j, et al, 2007) وكما تطرق إليها بحاث آخرون من مداخل مختلفة.
- تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة وذلك بالتركيز على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والتي تم تطبيقها في بيئات مختلفة عربية وأجنبية مثل دراسة (زرودي، قديد، حجاب، 2020) ودراسة (إسماعيل، 2018) ودراسة (مرزوق، 2018)، ودراسة (Ghorpade, j, et al, 2007)، وتختلف عنها في مجتمع الدراسة حيث اهتمت بعض الدراسات السابقة بالإداريين والعاملين في المنظمات.
- أكدت العديد من الدراسات السابقة، ومنها ودراسة (الفرجاني، 2021) ودراسة (عيسوي، 2018) ودراسة (إسماعيل، 2018) على ضرورة الحد من الاحتراق الوظيفي في المنظمات الخاصة والعامة والتغلب

عليه؛ وذلك من خلال إجراء تعديلات في الهيكل التنظيمي وأيضاً العمل على خلق مناخ تنظيمي فعال بالجامعات وتشجيع القادة على إشراك الأساتذة في إتخاذ القرار.

4- مشكلة الدراسة

إن مهنة التدريس الجامعي تحمل في طياتها الكثير من المتاعب والضغوط الوظيفية والنفسية والتي لها تأثير كبير على الحالة النفسية والشعورية للأساتذة، وقد أشارت دراسة (إسماعيل، 2018) ودراسة (ادعيس، 2012) بأنه توجد العديد من الأسباب لإحساس الفرد بالاحتراق الوظيفي قد ترجع لعوامل تنظيمية في بيئة العمل، وفي بعض الأحيان قد ترجع للظروف المحيطة بالفرد الأسرية، الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية، وقد لاحظت الباحثة بصفتها عضو هيئة تدريس بالكلية مجال الدراسة وجود لهذه الظاهرة، وللتأكد من ذلك ولصيغة مشكلة الدراسة بشكل واضح وتحديد تساؤلاتها، قامت بإجراء دراسة استطلاعية من خلال مقابلات شخصية مع بعض أعضاء هيئة التدريس بالكلية، وعددهم (20) خلال الفصل الدراسي ربيع 2021/2022م، وتبين من خلال المقابلات العديد من المؤشرات التي تدلّ على وجود ظاهرة الاحتراق الوظيفي في الكلية قيد الدراسة ومنها:

زيادة حجم الأعباء الوظيفية من حيث ارتفاع عدد الساعات التدريسية لدى بعضهم وارتفاع عدد الطلبة في بعض المقررات الدراسية، وأيضاً قلة توفر التجهيزات والتقنيات الحديثة في بيئة العمل مثل القاعات الدراسية المجهزة بأجهزة العرض، والكتب والدوريات الحديثة، وعدم توفر العدد الكافي من أجهزة الحاسوب في المعامل وخدمات الانترنت، وضغوط الترقيات العلمية، وقلة المشاركة الفعالة مع الآخرين، وتوقف التقويضات المالية والايضاد للخارج لأعضاء هيئة التدريس منذ سنة 2014 م، وقد أكد بعضهم من خلال المقابلة الشخصية بأن كل هذه الأوضاع تؤثر على نفسياتهم، وتؤدي الى شعورهم بالقلق والتوتر وانخفاض الدافعية للعمل؛ مما ينعكس سلباً على مستوى الخدمات التعليمية والبحثية المقدمة، من هذا الواقع وتأسيساً على ما سبق برزت الحاجة الى إجراء هذه الدراسة للتعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد الدراسة، حيث يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

ما درجة الاحتراق الوظيفي التي يشعر بها أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية

بجامعة مصراته؟

5- أسئلة الدراسة

تتمثل أسئلة الدراسة في الآتي:

- 1) ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية-مصراته؟
- 2) ما واقع ممارسة كل بعد من أبعاد الاحتراق الوظيفي (الإجهاد الانفعالي، تبولد المشاعر، نقص الإنجاز الشخصي) في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية؟

(3) هل يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، العمر، عدد سنوات الخبرة، القسم العلمي، الدرجة العلمية)؟

6- أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة في تحقيق النقاط التالية:

- (1) التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية.
- (2) التعرف على أبعاد الاحتراق الوظيفي، وتوضيح ممارسة كل منها في الكلية مجال الدراسة.
- (3) معرفة الفروقات الإحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية وهي (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، القسم العلمي، الدرجة العلمية).
- (4) التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن أن تساعد متخذي القرار في الكلية على وضع استراتيجيات كفيلة بتحسين ظروف العمل المادية مما يقضي على ظاهرة الاحتراق الوظيفي.

7- أهمية الدراسة

- (1) تكمن أهمية الدراسة الحالية في أهمية متغير الاحتراق الوظيفي بمحدداته الثلاثة الإجهاد الانفعالي، تلبد المشاعر، نقص الإنجاز، لما له من تأثير على استقرار ونجاح المنظمة قيد الدراسة.
- (2) تعتبر هذه الدراسة مساهمة علمية، والتي لم تتل القسط الوافر من الاهتمام في البيئة الليبية، والتي تقتصر إلى مثل هذا النوع من الدراسات وخاصة في قطاع التعليم العالي.
- (3) من الممكن أن تسهم نتائج وتوصيات الدراسة في زيادة أدراك المسؤولين في الكلية لهذه الظاهرة وآثارها السلبية على أعضاء هيئة التدريس، إلى جانب آثارها الاقتصادية على الكلية، الأمر الذي سيساعد في وضع استراتيجية مناسبة لعلاجها والحد منها.

8- منهجية الدراسة

- اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي؛ نظراً لكونه المنهج الأكثر استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية؛ وذلك بالاعتماد على أسلوبين وهما:
- دراسة مكتبية: استهدفت جمع البيانات الثانوية الضرورية لتحقيق أهداف الدراسة، وللحصول على هذه البيانات تم الاعتماد على العديد من المصادر وهي: الدوريات، والرسائل العلمية، والمؤتمرات، والمراجع العلمية سواء العربية منها، أو الأجنبية.
 - دراسة ميدانية: وذلك من خلال جمع البيانات الأولية عن طريق استمارة الاستبيان، والاعتماد على الأساليب الإحصائية اللازمة لتحليل البيانات للإجابة على تساؤلات الدراسة ولتحقيق أهدافها.

9- الإطار النظري للدراسة

9-1 مفهوم الاحتراق الوظيفي Job Burnout

على الرغم من عمل الباحثين في مجال السلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي والتنظيمي بموضوع الاحتراق الوظيفي لمدة تزيد عن ثلاثة عقود إلا أنهم لم يتفقوا على وضع تعريف محدد له، ويرجع ذلك إلى

أن الكثير من الدراسات تصفه بطرق مختلفة حيث يستعمل هذا المصطلح مرادفاً للعديد من المصطلحات الأخرى ومنها الاحتراق النفسي، الإجهاد الوظيفي وضغوط العمل، وهذا أدى إلى ظهور العديد من التعريفات للاحتراق الوظيفي ومنها:

عُرفَ (Guan,et al,2017,p872) الاحتراق الوظيفي بأنه " حالة من حالات ضغط العمل والتي تتميز بالإرهاك العاطفي والاحتقان والتقييم السلبي للذات، وهو نتيجة للإجهاد المتكرر وتحديداً العمل اليومي الذي يؤثر بشكل مباشر على كفاءة وجودة العمل". في حين عُرف الاحتراق الوظيفي بأنه "عبارة عن الآثار الناتجة عن ظروف العمل عندما تكون الضغوط الوظيفية غير محتملة، ومصادر الرضا الوظيفي غير متاحة". (عيسوي،2014: 251)، وأكدت أدعيس (2012: 43) بأن "الاحتراق الوظيفي شكل من أشكال الضغوط المزمنة التي تتطور مع مرور الوقت استجابة إلى الضغوط العالية لفترات طويلة، وهي عملية طويلة الأجل تتميز بالخلل المزمن والمواقف السلبية والتشاؤم تجاه العملاء والعمل بشكل عام"، وعُرفَ (Heard,2010,p57) الاحتراق الوظيفي بأنه "إحساس الفرد بإعياء جسدي وعاطفي يتضمن مواقف سلبية نحو العمل".

وبناءً على ما سبق يمكن للباحثة تعريف الاحتراق الوظيفي بأنه الحالة التي يشعر من خلالها عضو هيئة التدريس بالإرهاك النفسي والذهني والجسدي وعدم الارتياح في الوظيفة وفي الظروف المحيطة بها، نتيجة استجابته الشخصية النفسية والعاطفية لضغوط العمل المستمرة في مهنة التدريس وزيادة عبء العمل عليه، وتكون في صورة إجهاد وتبلى المشاعر ونقص الإنجاز.

9-2 أبعاد الاحتراق الوظيفي

إن من أشهر التصنيفات لأبعاد الاحتراق الوظيفي هو تصنيف Maslach وزميلها Jackson 1981؛ وذلك لشموليته وقد حدّدت (Maslach) ثلاثة أبعاد رئيسة للاحتراق الوظيفي وهي:

البعد الأول: الإجهاد العاطفي (الانفعالي) Emotional exhaustion

وهو يمثل حجر الأساس في بناء الاحتراق، حيث يشعر الفرد بأنه مستنفذ الطاقة ولا يستطيع مقاومة الضغوط المهنية في موقع العمل، ويشير إلى انخفاض الكفاءة العاطفية للفرد وتدني كبير للطاقة وغياب الدافعية للعمل. (علوطي، مغار، 2017: 75)

البعد الثاني: تبدل الشعور Depersonalization

وهو نتاج البعد الأول فنظراً لتدني الطاقة الداخلية للفرد، لا يجد الفرد أمامه ما يجابه به الآخرين فيلجأ إلى الابتعاد عنهم ويفقد عنصر الإنسانية في معاملته مع غيره، وبالتالي يتصف بالبرود واللامبالاة في المعاملات الإنسانية. (الكلابي، رشيد، 2001)

البعد الثالث: نقص الإنجاز الشخصي Lack of Personal accomplishment

في هذا البعد يميل الفرد إلى تقييم ذاته تقييماً سلبياً حيث يشعر بالفشل وفقدانه ثقته بنفسه وينخفض مستوى الرضا لديه، ويكون الفرد غير مقتنع بإنجازاته. (عيسوي، 2014)

10- الدراسة الميدانية

10-1 أداة الدراسة

استخدمت الباحثة استمارة الاستبانة، وذلك لجمع البيانات الأولية للدراسة، وقد اشتملت على قسمين القسم الأول تناول المتغيرات الشخصية والوظيفية، أما القسم الثاني فتناول مقياس أبعاد الاحتراق الوظيفي تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياس (ماسلاش) للاحتراق الوظيفي للمعلمين MBI-ES، وهو أداة بحثية لقياس الاحتراق الوظيفي يستخدم على نطاق واسع في الدراسات البحثية حول العالم، وبالرجوع إلى الدراسات السابقة كدراسة (زروخي، قديد، حجاب، 2018 ودراسة عيسوي، 2014) تم اعداد الاستبيان وتعديل الفقرات بما يتماشى مع طبيعة الدراسة، وتكونت فقرات الاستبانة من 18 فقرة، تمثلت في ثلاثة أبعاد للاحتراق الوظيفي وهي بعد الاجهاد العاطفي (الانفعالي)، وبعد تبدل المشاعر وبعد نقص الإنجاز الشخصي، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي؛ وذلك لإعطاء درجات مقابل عبارات المقياس.

10-2 مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في مجموع أعضاء هيئة التدريس (الأساسيين) في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة مصراتة، والبالغ عددهم (113) مفردة موزعين على مختلف الأقسام العلمية؛ حسب إحصائية الكلية للفصل الدراسي ربيع (2021-2022م)، حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة وحجمها (89) عضواً، اعتماداً على جدول Morgan and Krejcie 1970 للعينات، وتم توزيع استمارات الاستبانة يدوياً على جميع أفراد العينة واستردادها بالكامل.

جدول رقم (1) يوضح حجم مجتمع وعينة الدراسة

القسم العلمي	العام	إدارة الأعمال	الإدارة العامة	العلوم السياسية	المحاسبة	التمويل والمصارف	التسويق	التجارة الدولية	الاقتصاد	المجموع
حجم المجتمع	6	21	9	8	21	9	5	15	24	113
حجم العينة	5	18	6	8	13	5	5	11	18	89

المصدر: إعداد الباحثة بناءً على بيانات مكتب شؤون أعضاء هيئة التدريس بالكلية

10-3 ثبات أداة الدراسة

تم التحقق من ثبات استبانة الدراسة من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ، والذي يقصد به أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة تقريباً لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة خلال فترات زمنية معينة، كما موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (2) يوضح قيم معامل ألفا كرونباخ لاختبار ثبات أداة الدراسة

معامل الثبات	عدد الفقرات الاحتراق الوظيفي
0.862	18

المصدر: إعداد الباحثة

يتضح من الجدول السابق أن معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ككل بلغ (0.862)، وهي قيمة مرتفعة من الناحية الإحصائية، وهذا يعني أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في الجانب الميداني مما يجعلها مقبولة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة.

10-4 نتائج الدراسة ومناقشته

10-4-1 عرض وتحليل نتائج خصائص عينة الدراسة

لمعرفة خصائص عينة الدراسة تم الحصول على التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب السمات الشخصية والوظيفية لهم، وكما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (3) التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب السمات الشخصية والوظيفية

الخصائص	الفئات	التكرار	النسبة	
الجنس	نكر	62	69.7	
	أنثى	27	30.3	
المؤهل العلمي	المجموع	89	%100	
	ماجستير	64	71.9	
	دكتوراه	25	28.1	
العمر	المجموع	89	%100	
	من 25 إلى أقل من 35 سنة	14	15.7	
	من 35 إلى أقل من 45 سنة	45	50.6	
	من 45 إلى أقل من 55 سنة	24	27.0	
	من 55 سنة فأكثر	6	6.7	
عدد سنوات الخبرة	المجموع	89	%100	
	أقل من 5 سنوات	13	14.6	
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	37	41.6	
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	19	21.3	
	من 15 إلى أقل من 20 سنة	15	16.9	
	من 20 سنة فأكثر	5	5.6	
القسم العلمي	المجموع	89	%100	
	العام	5	5.6	
	إدارة الأعمال	18	20.2	
	الإدارة العامة	6	6.7	
	العلوم السياسية	8	9.0	
	المحاسبة	13	14.6	
	التمويل والمصارف	5	5.6	
	التسويق	5	5.6	
	التجارة الدولية	11	12.4	
	الاقتصاد	18	20.2	
	المجموع	89	%100	
	الدرجة العلمية	مساعد محاضر	32	36.0
		محاضر	40	44.9
		أستاذ مساعد	13	14.6
أستاذ مشارك		2	2.2	
أستاذ		2	2.2	
المجموع		89	%100	

يتضح من الجدول رقم (3) أن نسبة الذكور بلغت (69.7%) بينما نسبة الإناث بلغت (30.3%) وهذا يشير إلى أن نسبة الذكور في الكلية أعلى من نسبة الإناث، كما يلاحظ أن (71.9%) من مجموع المشاركين هم من حملة شهادة الماجستير، وأن (28.1%) منهم يحملون شهادة دكتوراه؛ وهذا يدل على أن أغلب أفراد العينة مؤهلاتهم العلمية ماجستير، واتضح أيضاً أن النسبة العظمى من أفراد العينة كانت من الفئات العمرية التي تقل أعمارهم عن 40 سنة وبلغت (50.6%)، في حين أن نسبة أفراد العينة الذين لديهم خبرة من (5 إلى أقل من 10 سنوات) هي النسبة الأعلى (41.6%) يليها على التوالي الفئة من (10 إلى أقل من 15 سنة)، وكذلك يتبين أن أغلب المشاركين في الدراسة يتبعون كلاً من قسم إدارة الأعمال والاقتصاد ويمثلون ما نسبته (20.2%) بالتساوي ويليها على التوالي قسم المحاسبة بنسبة مئوية (14.6%) وقسم التجارة الدولية بنسبة مئوية (12.4%) ثم يليها الأقسام الأخرى، وهذا يفسر تمتع أفراد العينة بتخصصات علمية مختلفة، وتبين أن أغلبية أفراد العينة لديهم درجة علمية محاضر بنسبة (44.9%) ويليها على التوالي درجة محاضر مساعد بنسبة (36.0%).

10-4-2 عرض التحليل الإحصائي

يوضح الجدول التالي الأساس الذي سيتم الاعتماد عليه في استخلاص النتائج من البيانات المجمعة.

جدول رقم (4) يوضح درجات ممارسة أبعاد الاحتراق الوظيفي

درجة الممارسة	المتوسط الحسابي
منخفضة	من 1 إلى أقل من 2.34
متوسطة	من 2.34 إلى أقل من 3.66
مرتفعة	من 3.66 إلى 5

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول ومناقشتها: ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة مصراتة؟
تم حساب كلاً من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية ودرجة الممارسة لجميع فقرات الأداة ولكل بُعد كما هو مبين في الجدول رقم (5).

جدول رقم (5) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الممارسة لأبعاد الأداة ولأداة ككل

الترتيب	درجة الممارسة	النسبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البُعد
2	متوسطة	91.6%	.775	2.75	الإجهاد العاطفي
3	متوسطة	84.3%	.580	2.53	تبدل المشاعر
1	متوسطة	93.6%	.827	2.81	نقص الإنجاز الشخصي
	متوسطة	90%	.594	2.70	الاحتراق الوظيفي

يلاحظ من الجدول (5) أن درجة إحساس أعضاء هيئة التدريس بالاحتراق الوظيفي جاءت متوسطة تميل للانخفاض حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2.70، مما يؤكد على وجود ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الأساتذة بالكلية قيد الدراسة، كما يُلاحظ أن بعد نقص الإنجاز الشخصي جاء بالمرتبة الأولى بدرجة متوسطة تميل للانخفاض، ويرجع ذلك إلى أن بعض المستجوبين يشعرون بتدني مستوى انجازاتهم الوظيفية وأن

معظمهم يشعرون بتدني الدافعية والحماس لإنجاز مهامهم، وجاء بالمرتبة الأخيرة بعد تبدل المشاعر بدرجة متوسطة تميل للانخفاض، وهذا يرجع إلى أن بعض أفراد العينة يشعرون بتبدل مشاعرهم تجاه الآخرين ووجود اختلال في حالتهم المزاجية.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني ومناقشتها: ما واقع ممارسة كل بُعد من أبعاد الإحترق الوظيفي في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية؟

البُعد الأول: الإجهاد العاطفي (الإنفعالي)

يوضح الجدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الممارسة لفقرات بُعد الإجهاد العاطفي.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
1	أشعر بأن مهنة التدريس تجهدي نفسيًا.	3.24	1.245	متوسطة	2
2	أشعر باستنفاد كامل طاقتي في نهاية اليوم الذي اقضيه في عملي.	3.42	1.137	متوسطة	1
3	أشعر بالضجر والملل في عملي.	2.46	1.000	متوسطة	4
4	التعامل مع الطلبة أغلب اليوم يزيد من ضغوطتي.	2.77	1.063	متوسطة	3
5	أشعر بقرب نهاية مشواري المهني.	2.17	1.103	منخفضة	6
6	أشعر بالإرهاق حينما أصحو في الصباح للبدء بيوم عمل آخر.	2.43	1.033	متوسطة	5
الإجمالي		2.75	.775	متوسطة	

يوضح الجدول رقم (6) أن الأهمية النسبية للمتوسط العام لفقرات بُعد الإجهاد العاطفي جاءت متوسطة تميل للانخفاض حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.75)؛ مما يدل على أن المستجوبين يشعرون بالإرهاك في العمل بدرجة متوسطة ويلاحظ أن العبارة (2) جاءت بالمرتبة الأولى بدرجة متوسطة، وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس بالكلية يشعرون باستنفاد كامل طاقتهم في نهاية الدوام بالإضافة إلى الإجهاد النفسي والإرهاق في العمل بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك بسبب طبيعة العمل الأكاديمي الذي يحتاج إلى التركيز والانتباه والأعباء الوظيفية الملقاة عليهم وضرورة مواكبة التطورات العلمية في مجال تخصصهم. وجاءت بالمرتبة الأخيرة العبارة (5) بدرجة منخفضة، مما يدل على أن المستجوبين لا يشعرون بقرب نهاية مشوار عملهم في الكلية.

البُعد الثاني: تبدل المشاعر

الجدول رقم (7) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات بُعد تبدل المشاعر.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
7	أشعر بأن مهنة التدريس تتسبب في قساوة مشاعري.	2.19	.987	منخفضة	6

8	أتعامل مع بعض الطلبة بأسلوب مجرد من العواطف.	2.41	1.126	متوسطة	3
9	لا أهتم بما يحدث للآخرين من مشكلات في العمل.	2.29	.979	منخفضة	5
10	أرغب في الانسحاب من بعض العلاقات داخل عملي.	3.30	1.142	متوسطة	1
11	لا أحب الأعمال المشتركة مع الآخرين.	2.38	1.049	متوسطة	4
12	أشعر بأن الطلبة يلومونني على بعض المشاكل التي يعانون منها.	2.64	1.002	متوسطة	2
الإجمالي		2.53	.580	متوسطة	

يوضح الجدول (7) أن الأهمية النسبية للمتوسط العام لفقرات بُعد تبليد المشاعر جاءت متوسطة تميل للانخفاض، وبلغ المتوسط الحسابي (2.53)، مما يعني أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من تبليد المشاعر تجاه الآخرين في العمل بدرجة متوسطة تميل للانخفاض ويُلاحظ أن العبارة (10) جاءت بالمرتبة الأولى بدرجة متوسطة، ويرجع ذلك إلى أن بعض أفراد العينة يرغبون في الانسحاب من علاقاتهم مع الآخرين والابتعاد عن التعامل معهم، بالإضافة إلى أن بعضهم لا يحبون الأعمال المشتركة مع زملائهم، وجاءت بالمرتبة الأخيرة العبارة (7) بدرجة منخفضة، وهذا يرجع إلى أن بعض المستجوبين يؤكدون بأن مهنة التدريس لا تتسبب في قساوة مشاعرهم مع الآخرين.

البُعد الثالث: نقص الإنجاز الشخصي

يوضح الجدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الممارسة لفقرات بُعد نقص الإنجاز الشخصي.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
13	أشعر بالنقص في تحقيق انجازاتي الوظيفية.	2.88	1.112	متوسطة	3
14	لا أشعر بحماس كبير في انجاز مهامتي.	2.76	1.167	متوسطة	5
15	لا أستطيع تهيئة الجو المناسب لأداء عملي على أكمل وجه.	2.98	1.182	متوسطة	1
16	أشعر بتدني دافعيته إلى العمل.	2.87	1.175	متوسطة	4
17	لا أشعر أنني من خلال عملي أؤثر في الآخرين بالإيجاب.	2.41	.926	متوسطة	6
18	توجد الكثير من المهام المرتبطة بعملي لا أستطيع القيام بها.	2.96	1.102	متوسطة	2
الإجمالي		2.81	.827	متوسطة	

يوضح الجدول رقم (8) أن الأهمية النسبية للمتوسط العام لفقرات بُعد نقص الإنجاز الشخصي جاءت متوسطة تميل للانخفاض وبلغ المتوسط الحسابي (2.81)، ويلاحظ أن العبارة (15) جاءت بالمرتبة الأولى بدرجة متوسطة، ويرجع ذلك إلى بعض المستهدفين من أفراد العينة لا يستطيعون تهيئة الجو المناسب لأداء أعمالهم على أكمل وجه وكما توجد الكثير من المهام الوظيفية لا يستطيعون القيام بها، وترى الباحثة أن سبب ذلك هو عدم توفر الشروط المادية المناسبة للأساتذة والتي تشجعهم على أداء مهامهم على أكمل وجه مما يؤدي إلى تدني دافعتهم وحماسهم للعمل .

وجاءت بالمرتبة الأخيرة العبارة (17) بدرجة متوسطة تميل للانخفاض، وهذا يدل على أن أفراد العينة لا يشعرون بأنهم يؤثرون إيجابياً في الآخرين من خلال عملهم في الكلية.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث ومناقشتها: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، العمر، عدد سنوات الخبرة، القسم العلمي، الدرجة العلمية).

وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام اختبار T وتحليل التباين الأحادي، ولفحص دلالة الفروق بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد الدراسة تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي تم استخدام اختبار t والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (9) نتائج اختبار t لفحص دلالة الفروق بين تقديرات عينة الدراسة للاحتراق الوظيفي تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي.

المتغير	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة المعتمد
الجنس	نكر	62	2.65	0.563	-1.262	0.210	0.05
	أنثى	27	2.82	0.656			
المؤهل العلمي	ماجستير	64	2.76	0.613	1.653	0.102	0.05
	دكتوراة	25	2.53	0.518			

يلاحظ من الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة t (-1.262) ومستوى الدلالة المحسوبة sig (0.210) وهي ليست دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وأيضاً تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي حيث بلغت قيمة t (1.653) ومستوى الدلالة المحسوبة sig (0.102) وهي ليست دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

ولفحص دلالة الفروق بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، عدد سنوات الخبرة، القسم العلمي، الدرجة العلمية) فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الحادي (One Way Anova) والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10) نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسط استجابات عينة الدراسة

للاحتراق الوظيفي تبعاً لمتغير العمر، عدد سنوات الخبرة، القسم العلمي، الدرجة العلمية.

المتغير	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
العمر	بين المجموعات	3	1.149	0.383	1.086	0.359
	داخل المجموعات	85	29.981	0.353		
	المجموع	88	31.130			

0.846	0.347	0.126	0.506	4	بين المجموعات	عدد سنوات الخبرة
		0.365	30.625	84	داخل المجموعات	
			31.130	88	المجموع	
0.192	1.442	0.490	3.922	8	بين المجموعات	القسم العلمي
		0.340	27.208	80	داخل المجموعات	
			31.130	88	المجموع	
0.351	1.124	0.395	1.581	4	بين المجموعات	الدرجة العلمية
		0.352	29.549	84	داخل المجموعات	
			31.130	88	المجموع	

يلاحظ من الجدول رقم (10) الآتي:

- 1) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة f (1.086) ومستوى الدلالة المحسوبة (0.359) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة (0.05).
- 2) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة f (0.347) ومستوى الدلالة المحسوبة (0.846) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة (0.05).
- 3) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير القسم العلمي، حيث بلغت قيمة f (1.442) ومستوى الدلالة المحسوبة (0.192) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة (0.05).
- 4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الدرجة العلمية، حيث بلغت قيمة f (1.124) ومستوى الدلالة المحسوبة (0.351) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة (0.05).

11- مناقشة النتائج

من خلال ما تم التوصل إليه من تحليل للبيانات، تم مناقشة النتائج التالية:

- 1) أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة إحساس أعضاء هيئة التدريس بالاحترق الوظيفي جاءت متوسطة وهذه النتيجة اختلفت مع دراسة أبو موسى وكلاب (2012) التي توصلت إلى أن مستوى الاحتراق الوظيفي مرتفعاً لدى الإداريين في جمعية إعمار للتنمية والتأهيل ويرجع السبب في ذلك إلى كثرة الأعباء الملقة عليهم وغموض الدور الوظيفي للفرد العامل، أيضاً تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة إدعيس (2012) والتي بينت عدم معاناة العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية من الاحتراق الوظيفي.
- 2) جاءت أبعاد الاحتراق الوظيفي في هذه الدراسة حسب الترتيب كما يلي (نقص الإنجاز الشخصي، الإجهاد العاطفي، تبلد المشاعر) وكان مستوى الممارسة فيها بدرجة متوسطة، وتختلف هذه النتيجة

مع نتيجة دراسة زيادة (2020) التي بينت أن مستوى الاحتراق الوظيفي كان مرتفعاً لبعده الإجهاد الوظيفي وتبدل المشاعر وقلة الشعور بالإنجاز وأظهرت نتائج دراسة الفرجاني (2021) توافر مستوى معتدل من الإجهاد العاطفي ومنخفض من تبدل المشاعر ومرتفع للإنجاز الشخصي وهذه النتيجة تتفق مع الدراسة الحالية فيما يتعلق ببعده الإجهاد العاطفي وتختلف عنها فيما يخص بعدي تبدل المشاعر والإنجاز.

(3) بينت النتائج فيما يتعلق بدلالة الفروق في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو الاحتراق الوظيفي بأبعاده تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، القسم العلمي، الدرجة العلمية) وهذه النتيجة تتفق مع دراسة مرزوق (2018) التي أظهرت أنه لا توجد فروق معنوية وفقاً لمدة الخبرة في إدراك مكونات الاحتراق الوظيفي وتختلف عنها فيما يتعلق بوجود فروق معنوية وفقاً للدرجة العلمية في إدراك جميع مكونات الاحتراق الوظيفي عدا الاستنزاف العاطفي وأيضاً تختلف مع نتيجة دراسة اسماعيل (2018) التي أشارت إلى وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية في مستوى الإحترق الوظيفي لدى أعضاء الهيئة المعاونة وفقاً لاختلاف النوع والعمر وعدد سنوات الخبرة في الجامعة.

12- النتائج والتوصيات

1-12 النتائج

من خلال تحليل البيانات، تمّ التوصل إلى النتائج التالية:

- 1) إن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جاء بدرجة متوسطة.
- 2) جاءت أبعاد الاحتراق الوظيفي حسب الترتيب من حيث درجة التطبيق (نقص الإنجاز الشخصي، الإجهاد العاطفي، تبدل المشاعر) وكانت مستوى الممارسة لجميع الأبعاد متوسطة.
- 3) لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة الاحتراق الوظيفي تبعاً لمتغير (الجنس،
- 4) المؤهل العلمي، العمر، عدد سنوات الخبرة، القسم العلمي، الدرجة العلمية).

2-12 التوصيات

في ضوء النتائج السابقة تقترح الباحثة التوصيات التالية:

- 1) الحرص على خلق مناخ عمل إيجابي ومدعم لأعضاء هيئة التدريس بالكلية من خلال توفير جميع الإمكانيات والتجهيزات التي تُسهل عملهم مثل توفير القاعات الدراسية الملائمة لأعداد الطلبة، وتخصيص مكاتب لائقة بهم، وتوفير وسائل التقنية الحديثة التي تساعد على تدريس مقرراتهم.
- 2) تخفيف الضغوط التي يتعرض لها الأساتذة في العمل من جميع الجوانب، وإعادة النظر في نظام الحوافز المادية المُتبع مع حجم الضغوط التي يتعرضون لها.

- (3) إعطاء أهمية للعلاقات الإنسانية في العمل، والعمل بروح الفريق لما له من تأثير في زيادة دافعية وحماس أعضاء هيئة التدريس للعمل.
- (4) عقد البرامج التثقيفية لأعضاء هيئة التدريس حول الاحتراق الوظيفي وكيفية علاجه، والحد من انتشاره بالمؤسسات التعليمية من خلال التركيز على إقامة ورش العمل والبرامج التدريبية.
- (5) إعطاء أهمية لجودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس من خلال التركيز على العوامل التي تحد من الاحتراق الوظيفي، مثل توفير الاستقرار الوظيفي والتوازن بين حياتهم الشخصية والوظيفية.
- (6) إجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية عن الاحتراق الوظيفي، وربطه ببعض المتغيرات التنظيمية، مثل القيادة والصمت التنظيمي، والبيئة الداخلية للمنظمة، وأيضاً العمل على إجراء دراسة لمقارنة مستوى الاحتراق الوظيفي بين الجامعات العامة والخاصة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. إسماعيل، عمار(2018)، محددات الصمت التنظيمي وأثرها على الاحتراق الوظيفي لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات: دراسة تطبيقية، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، العدد(4)، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات.
2. الفرجاني، فاطمة (2021)، الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، مجلة آفاق الاقتصادية، مجلد7 (13)، جامعة المرقب.
3. إدعيس، الآء حمدي، (2012)، العلاقة بين تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاحتراق الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها: دراسة حالة، (رسالة ماجستير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، فلسطين.
4. أبو موسى، أنور وكلاب، يحيى (2012)، الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على الإداريين العاملين في جمعية إعمار للتنمية والتأهيل، بحث تكميلي لنيل درجة الدبلوم المهني، الجامعة الإسلامية، غزة.
5. الكلابي، سعد بن عبد الله ورشيد، مازن بن فارس(2001)، الاحتراق الوظيفي: دراسة استكشافية لمقياس ماسلاش على الموظفين بمدينة الرياض، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، مجلد13 (1).
6. زروخي، فيروزوقديد، فوزية وحجاب، عيسى(2020)، الاحتراق الوظيفي وعلاقته بأداء أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، مجلد13(2)، جامعة غرادية، الجزائر.

7. عمام، ريم،(2019)، أثر سلوك المواطنة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي لموظفي اتصالات الجزائر: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط، مجلة دراسات الاقتصاد والتجارة والمالية، جامعة الجزائر، مجلد8 (1).
8. عيسوي، نيفين(2014)، تأثير الاحتراق الوظيفي على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة 6 أكتوبر، المجلد (45)، العدد(1). سحبت من: <https://jsec. journals.ekb.eg>
10. علوطي، عاشور ومغار، عبد الوهاب (2017)، علاقة غياب العدالة التوزيعية بأبعاد الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بولاية سكيكدة، مجلة الباحث للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، مجلد9 (31).
11. مرزوق، عبد العزيز(2018)،أثر إدمان العمل على الاحتراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، العدد(5)، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ.

ثانياً: المراجع الأجنبية

12. Ghorpade, J., lackritz, J., & singh, G. (2007),Burnout and personality: evidence from academia, San Diego State University ,journal of career assessment, 15(2), 240-256.
13. Guan, S. Xiaerfuding,X., Ning, L., Lian, Y., Jiang, Y.,Liu, J., &Ng,T.B. (2017). Effect of Job Strain on Job Burnout, Mental Fatigue and Chronic Diseases among Civil Servants in the Xinjiang Uygur Autonomous Region of China. International journal of environmental research and public health, 14(8), 872.
14. Heard, p .l. (2010). The relationship and effects of mindfulness on comfort, work satisfaction, and burnout among nurses who provide direct patient care. The University of Southern Mississippi. <http://aquila.usm.edu>.
15. Panagopoulos. N., Anastasiou, S., Goloni,V.(2014) Professional Burnout and job satisfaction among physical Education Teachers in Greece, journal of scientific research and reports,3(13).